

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dalam proses pembangunan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan merupakan sarana dalam membangun watak bangsa. Kebijakan program untuk meningkatkan mutu pendidikan meliputi tiga aspek utama, yaitu: *pertama*, pengembangan kurikulum berkelanjutan di semua jenjang dan jenis pendidikan. *Kedua*, meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas guru. *Ketiga*, pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan (Mulyasa, 2002: 4). Sebagaimana Mulyadi (1988: 25) menyatakan pula bahwa pendidikan pada dasarnya memiliki tujuan yang akan dicapai dan untuk merealisasikannya perlu didukung oleh kurikulum yang jelas, pembelajaran, ketenagaan (SDM), sarana dana, informasi dan lingkungan kondusif yang di kelola melalui suatu proses sistematis.

Dalam hal ketenagaan (SDM), rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (*continuous quality improvement*) (Mulyasa, 2007: 4).

Peningkatan kualitas SDM merupakan persyaratan mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai

program pendidikan yang sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (IMTAQ) (Mulyadi, 2007: 4).

Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM diperlukan sebuah mekanisme yang mampu mengatur dan mengoptimalkan berbagai komponen dan sumber daya yang ada. Dalam dunia pendidikan, hal ini disebut manajemen pendidikan. Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian usaha-usaha personal pendidikan untuk mendayagunakan semua sumber daya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Komariah dan Cepi (2005 : 4) menjelaskan bahwa input sumber daya meliputi Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya. Sumber Daya Manusia sekolah terdiri dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya. Sedangkan sumber daya lainnya meliputi uang, peralatan, perlengkapan, bahan, bangunan, dan sebagainya.

Kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama (Mulyasa, 2007: 9).

Yayat Hidayat Amir (2000) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personil, terutama meningkatkan kompetensi profesional guru.

Guru merupakan bagian dari Sumber Daya Manusia yang memegang peranan penting dalam perkembangan pendidikan. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 memberikan pengertian bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di tingkat operasional, guru merupakan penentu keberhasilan pendidikan melalui kinerjanya pada tingkat institusional, instruksional, dan eksperiensial. Sejalan dengan tugas utamanya sebagai pendidik di sekolah, guru melakukan tugas-tugas kinerja pendidikan dan bimbingan, pengajaran, dan latihan. Semua kegiatan itu sangat terkait dengan upaya pengembangan para peserta didik melalui keteladanan, penciptaan lingkungan pendidikan yang kondusif, mengajar, dan melatih peserta didik (Wawan Junaidi, 2010).

Selain kepala sekolah dan guru, tenaga kependidikan lainnya adalah bagian dari SDM sekolah yang memberikan kontribusi terhadap kualitas proses dan keluaran pendidikan, dalam makna *educational outcomes*, subsistem tenaga kependidikan telah memainkan peranan yang paling esensial (Sudarwan Danim, 2002: 17).

Tenaga pendidikan lainnya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seperti yang dikutip oleh Syaiful Sagala (2007: 23) dalam Hasil Kajian Konsorsium Ilmu Pendidikan (1991: 14), yaitu tenaga penunjang

yang terdiri dari laboran, pustakawan, teknisi sumber belajar, instruktur dan pelatih serta tenaga administrasi tata usaha sekolah.

Melihat pentingnya manajemen SDM sebagai bagian dari manajemen pendidikan, penulis bermaksud meneliti manajemen SDM di suatu lembaga pendidikan, yaitu di SMP Al-Islam 1 Surakarta.

SMP Al-Islam 1 Surakarta merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bernuansa Islam yang mampu memberikan nilai-nilai *religious*, kemandirian, keadilan dan kerjasama dalam masyarakat. Dibanding dengan sekolah yang bernuansa Islam lainnya di Surakarta, kualitas pendidikan SMP Al-Islam 1 Surakarta lebih baik.

Data SMP Al-Islam 1 Surakarta tentang jumlah siswa dalam kurun waktu empat tahun terakhir menunjukkan bahwa pada tahun pelajaran 2008/2009 berjumlah 993 siswa, tahun pelajaran 2009/2010 berjumlah 968 siswa, tahun pelajaran 2010/2011 berjumlah 932 siswa, dan tahun pelajaran 2011/2012 berjumlah 900 siswa. Seiring dengan banyaknya jumlah siswa di SMP Al-Islam 1 Surakarta, maka secara tidak langsung jumlah kelas semakin bertambah, jumlah gurupun meningkat. Disamping guru-guru baku yang mengampu mata pelajaran yang di uji nasionalkan, terdapat pula guru-guru pengampu mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Oleh karena itu, mengelolanya harus dilakukan dengan baik, agar kualitas SDM sekolah semakin meningkat.

SMP Al-Islam 1 Surakarta sedang berproses menjadi Sekolah Bertaraf Internasional (SBI) melalui program Rintisan Sekolah Bertaraf

Internasional (RSBI). Untuk mewujudkan RSBI maka harus melalui sebuah proses peningkatan kualitas yang berkesinambungan. Proses peningkatan kualitas ini menyangkut semua komponen sekolah yang meliputi kegiatan proses belajar mengajar sebagai komponen pokok dan komponen sekolah lainnya yang mendukung kegiatan belajar mengajar seperti kepala sekolah, guru, laboran, teknisi, pustakawan, staf administrasi, perpustakaan, laboratorium dan bahkan lingkungan sekolah (Joko Nurkamto, 2009).

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam1 Surakarta sehingga sekolah tersebut menjadi salah satu sekolah swasta favorit di Surakarta. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian ”Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2011/2012“.

B. Penegasan Istilah

Ada beberapa istilah yang terdapat dalam judul yang perlu di tegaskan agar tidak terjadi salah penafsiran. Beberapa istilah tersebut yaitu:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bambang Tri Cahyono (1996: 2), banyak istilah yang dipakai untuk menyebut Manajemen Sumber Daya Manusia, seperti Manajemen Kepegawaian, Manajemen Daya Insani, dan Manajemen Personalia. Sedangkan menurut Mulyasa (2006: 42), istilah yang dipakai

untuk menyebut Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Manajemen Tenaga Kependidikan atau Manajemen Personalia.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Hani Handoko, 1997: 4).

Manajemen tenaga kependidikan menurut Mulyasa (2006: 42) mencakup perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai. Penjabarannya adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan.
- b. Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutment, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak. Untuk kepentingan tersebut, perlu diadakan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan, dan praktek.
- c. Pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan

meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*.

- d. Promosi untuk Pegawai Negeri Sipil biasanya diangkat sebagai calon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian ia mengikuti latihan pra jabatan, dan setelah lulus diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil penuh. Setelah pengangkatan pegawai, kegiatan berikutnya adalah pengangkatan dan penugasan.
- e. Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai.
- f. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.
- g. Penilaian tenaga kependidikan difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah.

Sumber Daya Manusia sekolah di SMP Al-Islam 1 Surakarta terdiri dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya, yaitu tenaga penunjang yang terdiri dari laboran, pustakawan, teknisi sumber belajar, instruktur dan pelatih serta tenaga administrasi tata usaha sekolah.

2. SMP Al-Islam 1 Surakarta

SMP Al-Islam 1 Surakarta adalah salah satu Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) swasta yang beralamat di jalan Mr. Muh. Yamin 125

dan di jalan Ponconoko 37, Kelurahan Tipes, Kecamatan Serengan Kotamadya Surakarta.

Berdasarkan penegasan istilah diatas dapat disimpulkan skripsi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2011/2012“ adalah suatu penelitian ilmiah untuk memperoleh keterangan atau data mengenai perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian SDM (kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya) di SMP Al-Islam 1 Surakarta; faktor-faktor pendukung dan penghambat, serta usaha pemecahannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana cara perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian SDM (kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya) di SMP Al-Islam 1 Surakarta?
2. Apakah faktor-faktor pendukung dan penghambat serta usaha pemecahan dalam pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam 1 Surakarta tahun pelajaran 2011/2012?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mendeskripsikan cara perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian SDM (kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya) di SMP Al-Islam 1 Surakarta.
- b. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor pendukung dan penghambat serta usaha pemecahan dalam pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam 1 Surakarta tahun pelajaran 2011/2012.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Menambah khazanah keilmuan terutama dalam bidang ilmu manajemen pendidikan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Secara Praktis

Sebagai bahan masukan untuk SMP Al-Islam 1 Surakarta dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia guna meningkatkan efektivitas penyelenggaraan manajemen sekolah.

E. Kajian Pustaka

Berdasarkan pengamatan penulis, terdapat beberapa skripsi yang menyinggung tentang Sumber Daya Manusia pantas kiranya penulis cantumkan sebagai dokumentasi, diantaranya ialah:

Widya Septiningtyas (UMS, 2010) dalam skripsinya yang berjudul *Profil Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2009/2010* menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 1 Surakarta dikatakan sudah baik dan berhasil. Hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan kepala sekolah yang bercorak/bertipe demokratis. Dalam pelaksanaan kepemimpinan demokratis tersebut ada 6 manajemen yang merupakan bidang-bidang pendidikan yaitu antara lain: manajemen kurikulum, kesiswaan, personalia, keuangan, sarana dan prasarana dan hubungan sekolah dengan masyarakat.

Noviani Nur Wuragil (UMS, 2008) dalam skripsinya yang berjudul *Manajemen Pendidikan Islam di MTs Negeri Bekonang Tahun Pelajaran 2006/2007* menyimpulkan bahwa pihak madrasah dalam perekrutan guru dan karyawan yaitu dengan mengajukan surat lamaran pekerjaan, kemudian beberapa calon guru dan karyawan diseleksi mana yang sekiranya mampu untuk menjadi guru dan karyawan di MTs Negeri Bekonang. Para guru yang mengampu bidang studi sudah disesuaikan dengan ijazah (jurusan yang ditempuh). Gaji atau honor guru disesuaikan dengan jam mengajarnya. Pemberdayaan guru dan karyawan antara lain dengan koordinasi, MGMP dan penataran/diklat. Kesejahteraan yang dilakukan terhadap guru dan karyawan

antara lain dengan planing rawat, dana sosial dan insentif (berupa kain/seragam). Guru yang mengajar di MTs Negeri Bekonang hanya sebagian saja yang mendapatkan tugas selain mengajar, yaitu membina para siswanya (seperti di bidang kesiswaan).

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, antara lain:

E.Mulyasa (2002) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Berbasis Sekolah* menyatakan bahwa pada hakikatnya supervisi mengandung beberapa kegiatan pokok, yaitu pembinaan yang kontinu, pengembangan kemampuan profesional personil, perbaikan situasi belajar-mengajar, dengan sasaran akhir pencapaian tujuan pendidikan dan pertumbuhan pribadi peserta didik. Supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar-mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar.

Dale Timpe (1991) dalam bukunya yang berjudul *Memimpin Manusia* menyatakan bahwa suatu organisasi akan mencapai potensi yang sepenuhnya bila manajemen telah membangun suatu suasana yang mendorong pengakuan kebutuhan, sasaran, dan prestasi setiap karyawan. Seorang manajer akan berhasil jika semua karyawan dalam organisasi tersebut menjadi bagian yang menyatu yang menyumbang keberhasilannya. Setiap manajer dan pengawas harus bertanggung jawab dan prestasi kerja mereka dapat diukur dengan cara dimana mereka memenuhi tanggung jawab dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

E.Mulyasa (2007) dalam bukunya yang berjudul *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* menyimpulkan bahwa terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk memotivasi tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya, diantaranya:

- a. Tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- b. Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja.
- c. Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- e. Manfaatkan sikap-sikap, cita-cita dan rasa ingin tahu tenaga kependidikan.
- f. Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individual tenaga kependidikan, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang dan sikap mereka terhadap pekerjaannya.
- g. Usahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap tenaga kependidikan pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

Dari beberapa teori di atas, belum ada yang mengupas secara lebih menyeluruh tentang *Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam 1*

Surakarta. Dengan demikian masalah yang diangkat dalam penelitian ini merupakan penelitian yang memenuhi unsur kebaruan.

F. Metode Penelitian

Dalam memecahkan suatu masalah digunakan cara/metode tertentu yang sesuai dengan pokok masalah yang akan dibahas. Disamping itu metode-metode tertentu dipilih agar penelitian dapat menghasilkan data-data positif dan dipercaya kebenarannya.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan metode penelitian ini adalah:

1. Jenis penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini berupa penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif yakni penelitian yang prosedurnya menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diamati (Lexy Moleong, 1993: 3). Dalam hal ini penelitian dilakukan di SMP Al-Islam 1 Surakarta.

2. Subjek penelitian

Tatang (1986: 93) memberikan pengertian bahwa subjek penelitian adalah sumber tempat memperoleh informasi, yang dapat diperoleh dari seseorang atau sesuatu yang mengenainya ingin diperoleh keterangan. Dalam hal ini yang menjadi subjek penelitian adalah kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SMP Al-Islam 1 Surakarta.

Sedangkan sumber data primer diperoleh dari Ketua Yayasan Perguruan Al-Islam Surakarta, Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah.

3. Metode pengumpulan data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

a. Metode wawancara

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan secara sistematis (Sutrisno Hadi, 1983: 20). Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, yaitu semua pertanyaan dirumuskan dengan cermat dan disiapkan secara tertulis dalam bentuk daftar pertanyaan (*interview guide*). Penulis menggunakan daftar pertanyaan tersebut untuk melakukan interview agar percakapan dapat terfokus. Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum sekolah dan pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam 1 Surakarta tahun pelajaran 2011/2012. Wawancara dilakukan terhadap Ketua Yayasan Perguruan Al-Islam Surakarta, Kepala Tata Usaha Yayasan, Kepala Sekolah, dan Wakil Kepala Sekolah.

b. Metode observasi atau pengamatan

Metode observasi adalah memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata atau pengamatan yang meliputi kegiatan

pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh panca indra (Arikunto, 1996: 57).

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang aktivitas kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, letak dan keadaan geografis sekolah, kondisi dan situasi dalam dan luar sekolah, serta sarana prasarana sekolah.

c. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda, dan sebagainya” (Arikunto, 1998: 159).

Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan keadaan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, struktur organisasi sekolah dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian.

4. Metode analisis data

Metode Analisis Data menurut (Lexy Moleong, 1999: 112) adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan ukuran dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja yang disarankan untuk menganalisis data. Data-data yang penulis dapatkan akan dianalisa dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang terdiri dari tiga kegiatan, antara lain yaitu:

- a. Pengumpulan data sekaligus reduksi data; Setelah pengumpulan data selesai, lalu dilakukan reduksi data, yaitu menggolongkan, mengarahkan dan membuang data yang tidak perlu.
- b. Penyajian data; Data yang direduksi disajikan dalam bentuk narasi.
- c. Penarikan kesimpulan/verifikasi; Penarikan kesimpulan dari data yang telah disajikan pada tahap terakhir.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sebuah skripsi akan lebih sistematis jika disusun dengan sistematika yang baik. Berikut ini adalah sistematika penulisannya:

Bagian awal skripsi terdiri atas halaman judul, halaman pengesahan, nota pembimbing, pernyataan keaslian, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran. Bagian inti dibagi menjadi lima bab sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan. Pembahasan dalam bab ini meliputi: Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II Manajemen Sumber Daya Manusia. Pembahasan dalam bab ini meliputi: (A) pengertian dan fungsi manajemen, (B) pengertian manajemen Sumber Daya Manusia, ruang lingkup manajemen Sumber Daya Manusia (kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya), kegiatan utama dan administratif manajemen Sumber Daya Manusia, serta

pengembangan Sumber Daya Manusia secara lebih rinci sebagai landasan teoritik penelitian.

BAB III Manajemen Sumber Daya Manusia SMP Al-Islam 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2011/2012. Pembahasan dalam bab ini meliputi dua bagian, (A). Profil SMP Al-Islam 1 Surakarta, letak geografis, sejarah singkat SMP Al-Islam 1 Surakarta, struktur organisasi, visi, misi dan tujuan pendidikan SMP Al-Islam 1 Surakarta, keadaan guru, karyawan, dan siswa, serta sarana prasarana. (B). Cara perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian SDM (kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya) di SMP Al-Islam 1 Surakarta, faktor-faktor pendukung dan penghambatnya serta usaha pemecahan dalam pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam 1 Surakarta tahun pelajaran 2011/2012.

BAB IV Analisis Data. Pembahasan dalam bab ini meliputi analisis data tentang: (1) Perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian SDM (kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya) di SMP Al-Islam 1 Surakarta. (2) Faktor-faktor pendukung dan penghambat serta usaha pemecahan dalam pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Al-Islam 1 Surakarta tahun pelajaran 2011/2012.

BAB V Penutup. Dalam bab ini akan dibahas mengenai kesimpulan, saran, kata penutup, daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup penulis.